

**PENGARUH KONFLIK PERAN DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI WANITA
PADA KANTOR DINAS KESEHATAN
KABUPATEN OKU
BATURAJA**

SKRIPSI

Oleh

Rian Apriyanti



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDARLAMPUNG
2016**

ABSTRAK

PENGARUH KONFLIK PERAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI WANITA PADA KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN OKU BATURAJA

Oleh

Rian Apriyanti

Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Baturaja merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan. Perkembangan dan pertumbuhan ekonomi terjadi sangat pesat beberapa dekade ini, yang menyebabkan bukan hanya para laki-laki yang dituntut untuk bekerja, namun perempuan juga dituntut untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan rumah tangga, perempuan tidak hanya bekerja di lingkungan rumah saja ataupun melayani suami. Konflik peran timbul akibat tekanan- tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Konflik peran inilah yang harus diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya stres di tempat kerja, meskipun ada faktor dari luar organisasi yang seharusnya menjadi perhatian organisasi.

Masalah yang dihadapi oleh pegawai wanita Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Baturaja pada konflik peran (*work-family conflict*) dan stres kerja adalah ketidakseimbangan antara keluarga dan pekerjaan dimana waktu dan tekanan menjadi salah satu faktor timbulnya konflik peran, serta beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres kerja. Permasalahan dalam penelitian ini yaitu apakah konflik peran (*work-family conflict*) dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Baturaja.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran (*work-family conflict*) terhadap kinerja, pengaruh stres kerja terhadap kinerja dan pengaruh konflik peran (*work-family conflict*) dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai wanita Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Baturaja. Hipotesis yang dirumuskan yaitu konflik peran (*work-family conflict*) berpengaruh positif terhadap kinerja, stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dan konflik peran (*work-family conflict*) dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Baturaja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian tidak mendukung hipotesis. Hasil statistik SPSS menunjukkan hasil konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta konflik peran dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran dalam penelitian ini agar para pegawai dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga, dan agar atasan lebih transparansi terhadap perubahan situasi yang ada di kantor untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Kata kunci : *Kantor dinas kesehatan, kinerja pegawai wanita, konflik peran, pengaruh, stres kerja.*

**PENGARUH KONFLIK PERAN DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI WANITA
PADA KANTOR DINAS KESEHATAN
KABUPATEN OKU
BATURAJA**

Oleh

RIAN APRIYANTI

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016**

Judul Skripsi : **Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Baturaja**

Nama Mahasiswa : **Rian Apriyanti**

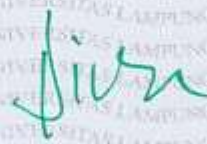
Nomor Pokok Mahasiswa : **1211011131**

Jurusan : **Manajemen**


Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**




Roesnelly Roesdi, S.E., M.Si.
NIP. 19690223 199306 2 001


Dina Safitri, S.E., MIntnlBus
NIP. 19741015 200812 2 001

2. Ketua Jurusan Manajemen


Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.
NIP 19620822 198703 2 002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Roesnelly Roesdi, S.E., M.Si.

Sekretaris : Dina Safitri, S.E., MIntnlBus

Penguji Utama : Yuningsih, S.E., M.M.

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.

NIP 19610904 198703 1 011

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 29 Juni 2016



.....

.....

.....

PERNYATAAN SKRIPSI MAHASISWA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rian Apriyanti
Nomor pokok Mahasiswa : 1211011131
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Baturaja

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri, dan dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan dari orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari penelitian lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa pengakuan peneliti aslinya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan dengan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 12 Agustus 2016

Yang membuat pernyataan

METERAI
TEMPEL
8A932ADC002842744
6000
ENAM RIBURUPIAN
Rian Apriyanti
NPM 1211011131

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Ulak Pandan pada tanggal 16 April 1995, putri pertama dari pasangan Bapak Nazirin dan Ibu Eri Darinah. Penulis memulai pendidikan di Sekolah Dasar (SD) Negeri 17 OKU Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu diselesaikan pada tahun 2006. Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 OKU Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu selesai pada tahun 2009. Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 OKU Baturaja diselesaikan pada tahun 2012. Penulis merupakan anggota HMJ Manajemen 2012.

Penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung Program Studi Strata 1 (S1) Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia, melalui jalur SNMPTN Undangan (Bidikmisi) pada tahun 2012.

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu pasti ada kemudahan”

(Q.S. Al Insyirah:6)

“Jangan pernah takut menghadapi segala sesuatu, hadapi, rasakan, nikmati, dan syukuri”

(Rian Apriyanti)

“Orang yang bisa mengendalikan emosinya adalah pemenang hidup sejati”

(Mario Teguh)

PERSEMBAHAN

Ya Allah Ya Tuhanku, Tuhan semesta alam. Mahasuci Engkau yang telah menurunkan Islam yang dengannya mengangkat dan meninggikan derajat wanita sama dengan kaum laki-laki di sisi-Mu. Terima kasih Tuhan atas segala nikmat-Mu, perlindungan, dan keselamatan bagi jiwa ragaku, atas segala keindahan dan kebahagiaan dalam hidupku, atas kelebihan maupun kekurangku, dan atas takdirku yang tertulis di Lauh Mahfudz-Mu. Penuh dengan kerendahan hati dan atas rasa hormat serta baktiku, kupersembahkan karya ini kepada orang-orang tersayang.

1. Kedua orang tuaku tercinta ayahanda tercinta Nazirin dan ibunda tercinta Eri Darinah yang telah membesarkanku, mendidikku, mendoakan, dan selalu menanti keberhasilanku.
2. Adik-adikku tersayang, Rista Febrianti dan Gopan Destrian Putra yang selalau memberikan motivasi, dukungan, bantuan, dan doa.
3. Kakek Asnawi Suldi S. Sos, Nenek Hisri Jaya, Nenek Mastina, Kakek Basir yang telah mendoakan, dan memberi dukungan.
4. Seorang yang selalu kusebut dalam doa dan selalu kusemogakan kelak menjadi imam di masa depanku.
5. Almamater tercinta Universitas Lampung yang telah mendewasakan dan mengiringi keberhasilanku.

SANWACANA

Bismillahirrohmanirrohim,

Alhamdulillahirobbilalamin segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan ridha-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Baturaja”. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program Strata Satu Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Penulisan skripsi ini, penulis menyadari banyak sekali kesulitan yang dihadapi dari awal hingga selesai penulisannya. Berkat bantuan, bimbingan, dorongan, serta saran dari berbagai pihak, segala kesulitan tersebut Alhamdulillah dapat diatasi dengan baik.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membantu dan memberikan izin dalam penelitian ini.

2. Ibu Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si. selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang dengan kesabarannya telah membimbing dan mendidik serta memberikan kritik dan saran dalam penulisan ini.
3. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membimbing kami dalam proses perkuliahan.
4. Ibu Dwi Asri Siti Ambarwati, S.E., M.Sc. selaku pembimbing akademik yang telah memberikan banyak motivasi, perhatian, semangat serta doanya kepada penulis dari awal penulis menjadi mahasiswa sampai saat ini.
5. Ibu Roesnelly Roesdi, S.E., M.Si. selaku pembimbing utama yang telah membimbing, memberikan banyak saran dan dengan penuh kesabarannya mengarahkan penulisan skripsi ini.
6. Ibu Dina Safitri, S.E., M. Bus. selaku pembimbing pendamping yang telah banyak membimbing, mendidik, menasehati, mengarahkan dan memberikan saran dalam penulisan skripsi ini.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmunya serta membimbing penulis selama masa-masa kuliah.
8. Bapak dan Ibu staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membantu penulis dalam segala proses administrasi.

9. Bapak Suharmasto, SKM., M.Epid Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Komering Ulu yang telah memberikan izin tempat penelitian dan banyak bantuan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat terbaikku, Cempreg Gank (Tri Wahyuni, Ayuthya, Fury), Bripda Dicky Sandika Putra, Cinditya, S.Pd, Ressay, Nurhillaliyyah, Melvina, Any, S.E., Racka, Putra, S.Pd, Saldi, S.Pd, yang selalu memberikan keceriaan , dukungan, dan motivasinya. Semoga kita selalu bahagia.
11. Teman-temanku yang tersayang, Heylin Idelia Jayasinga, S.E., Rosana Gultom, Sabella Kintani, S.E., Warits Ikhsan, S.E., Feby G Zama, Muliyah, S.E., Akil S.E., Monica Monce, S.E., Kartika Gadis A.Md, Ical A.Md, Anes A.Md, Gagah A.Md, Nando A.Md, Niken, S.E., Tasya, S.E., Kenny, S.E., Vinnie, S.E., Wahid, S.E., Atsil, S.E., Saput, S.E., Tika, Defin, Tata, Dayu, Putra, Lulu, Rony, Saldy, Oji, terimakasih atas doa, dukungan, motivasi, dan kebersamaannya. Semoga cita-cita baik kita tercapai.
12. Teman-teman Manajemen Sumber Daya Manusia angkatan 2012, Ahlika, Uci, Maryani, Nopiani, Cisca, Chyntia, Alnia, Delon, Nisa cacing, Adri, Elisa, Iin, Meina, Ine, Uthe, Arman, Ari, Dharma, Husa, Alam, Dirga. Semangat buat kalian, semoga segera menyusul.
13. Teman-teman Manajemen 2012, Ipeh, Dinda Dindun, Naldo, Ilham, Dzaky, Chagam, Tari, Lia Hermanto, Ika, Tanjung, Merta, Fernico, Giovanni, Farhan, Deri, Dwiyani, Yafie, Anyi, Dibul, Iqbal, Sonny, Alifki, Malik, Ican, Adi, Ita, Eka, Rika A, Rika P, dan teman-teman

yang lain yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

14. Teman-teman KKN Desa Sukaraja Tiga Marga Tiga: Marcella, Ajeng, Arizka, Derti, Arum, Hanafi terimakasih atas kenangan baik selama menjadi keluarga KKN.
15. Keluarga besar Pak Lurah Desa Sukaraja Tiga Marga Tiga Bapak Komang Priawan.
16. Serta seluruh insan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat di cantumkan satu persatu, terimakasih semuanya.

Akhir kata, penulis berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan semua pembaca umumnya, Aamiin.

Bandarlampung, Juni 2016
Penulis,

Rian Apriyanti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS	
2.1 Konflik Peran.....	14
2.1.1 Pengertian Konflik	14
2.1.2 Pengertian Konflik Peran.....	15
2.1.3 Sumber-sumber konflik peran ganda (<i>Work Family Conflict</i>).....	17
2.2 Stres Kerja	19
2.2.1 Pengertian Stres Kerja	19
2.2.2 Faktor Penyebab Stres Kerja	21
2.2.3 Pengendalian Stres Kerja.....	21
2.3 Kinerja	23
2.3.1 Pengertian Kinerja	23
2.3.2 Penilaian Kinerja	24
2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	25
2.4 Kerangka Pikir	27
2.5 Penelitian Terdahulu	28
2.6 Hipotesis	30
III. METODE PENELITIAN	
3.1 Identifikasi Variabel Penelitian	31
3.2 Ruang Lingkup Penelitian	32
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	32
3.3.1 Data Primer	32
3.3.2 Data Sekunder	32

3.4 Metode Pengumpulan Data	33
3.4.1 Penelitian Lapangan	33
3.4.2 Penelitian Kepustakaan	34
3.5 Populasi dan Sampel	34
3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	35
3.7 Uji Instrumen Penelitian	36
3.7.1 Uji Validitas	36
3.7.2 Uji Realibilitas	37
3.7.3 Uji Normalitas	38
3.8 Analisis Data	38
3.8.1 Deskripsi Hasil Survei	38
3.8.2 Analisis Data Kuantitatif	38
3.9 Metode Analisis Data	39
3.10 Pengujian Hipotesis	40
3.10.1 Uji T	40
3.10.2 Uji F	41

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden	42
4.2 Pengujian Analisis Data	45
4.2.1 Uji Distribusi Normalitas	45
4.2.2 Uji Validitas	46
4.2.3 Uji Reliabilitas	47
4.3 Pembahasan	49
4.3.1 Deskripsi Hasil Penelitian	49
4.3.1.1 Deskripsi Pernyataan Responden	49
1.1 Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Konflik Peran	49
1.2 Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Stres Kerja	52
1.3 Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Kinerja	57
4.3.2 Analisis Data Kuantitatif	61
4.3.3 Uji Hipotesis	62
4.3.3.1 Uji T (Parsial)	62
4.3.3.2 Uji F (Simultan)	64

V. SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Simpulan	66
5.2 Saran	67
5.3 Keterbatasan Penelitian	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah pegawai.....	7
Tabel 1.2 Absensi Pegawai Wanita.....	8
Tabel 1.3 Absensi Pegawai Laki-laki	9
Tabel 1.4 Jam Kerja Pegawai.....	10
Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja.	35
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	43
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	44
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tanggungan	44
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	45
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	46
Tabel 4.8 Koefisien Nilai r Cronbach's Alpha	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 4.10 Persentase Pernyataan Responden Tentang Konflik Pekerjaan-Keluarga	49
Tabel 4.11 Persentase Pernyataan Responden Tentang Konflik Keluarga-Pekerjaan	51
Tabel 4.12 Persentase Pernyataan Responden Tentang Tuntutan.....	52
Tabel 4.13 Persentase Pernyataan Responden Tentang Kontrol.....	53

Tabel 4.14 Persentase Pernyataan Responden Tentang Dukungan Rekan Kerja	53
Tabel 4.15 Persentase Pernyataan Responden Tentang Dukungan Manajerial.....	54
Tabel 4.16 Persentase Pernyataan Responden Tentang Hubungan	55
Tabel 4.17 Persentase Pernyataan Responden Tentang Peran.....	55
Tabel 4.18 Persentase Pernyataan Responden Tentang Perubahan	56
Tabel 4.19 Persentase Pernyataan Responden Tentang Kinerja Tugas	57
Tabel 4.20 Persentase Pernyataan Responden Tentang Kinerja Konteksual	58
Tabel 4.21 Persentase Pernyataan Responden Tentang Kinerja Kontraproduktif	60
Tabel 4.22 Nilai R^2	62
Tabel 4.23 Hasil Uji T Parsial Hipotesis I	63
Tabel 4.24 Hasil Uji T Parsial Hipotesis II.....	63
Tabel 4.25 Hasil Uji F Simultan	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka Pemikiran.....	27

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi, karena segala aktivitas dalam sebuah organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya peran sumber daya manusia di dalamnya. Sumber daya manusia sebagai faktor penunjang keberhasilan dan mesin penggerak dalam sebuah organisasi. Jika suatu organisasi memiliki sumber daya manusia yang baik, maka dapat dipastikan bahwa organisasi tersebut mampu untuk bersaing dan berkembang dengan baik (Yuniarsih dan Suwatno, 2008:1).

Organisasi menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset yang utama di dalam sebuah organisasi yang harus dibina serta diperhatikan (Noe, 2010).

Organisasi akan mengupayakan cara-cara dan tindakan-tindakan yang harus dilakukan guna mendorong sumber daya manusia agar lebih produktif, kreatif, dan berprestasi, serta siap menghadapi persaingan dalam era globalisasi. Sumber daya manusia sampai saat ini masih tetap mendapat perhatian bagi sebuah organisasi atau perusahaan agar dapat bertahan di tengah tuntutan globalisasi sekarang ini. Sumber daya manusia memegang peran utama dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan apa pun bentuknya, hal itu memberi gambaran

bahwa sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Wibowo, 2013).

Perkembangan dan pertumbuhan ekonomi terjadi sangat pesat beberapa dekade ini, yang menyebabkan bukan hanya para laki-laki yang dituntut untuk bekerja, namun perempuan juga dituntut untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan rumah tangga, perempuan tidak hanya bekerja di lingkungan rumah saja ataupun melayani suami, walaupun hal tersebut adalah salah satu kewajiban perempuan mengikuti kodratnya. Perempuan juga dapat berperan untuk bangsa di ranah politik, ekonomi dan sosial. Bukti nyata dari hal tersebut dapat dilihat pada Pasal 65 Ayat 1 UU (Undang-Undang) Nomor 12 Tahun 18 Februari 2003 yang berbunyi “Setiap partai politik peserta pemilu dapat mengajukan calon anggota DPR, DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/ Kota untuk setiap daerah pemilihan dengan memperhatikan keterwakilan perempuan sekurang-kurangnya 30%”. Ketentuan dari UU di atas merupakan tindak lanjut dari konvensi PBB, yaitu persoalan yang menyangkut penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan.

Uni Antar Parlemen (*Inter Parliamentary Union*) pada tahun 1997 di New Delhi mendeklarasikan “Hak politik perempuan harus ditanggapi sebagai satu kesatuan dengan hak asasi manusia. Oleh karena itu, hak politik perempuan tidak dapat dipisahkan dari hak asasi manusia”. UU dan konvensi PBB tersebut menandakan bahwa dalam ranah politik peran perempuan sudah mulai diakui dan diperhitungkan. Emansipasi wanita yang membuat para perempuan mulai bekerja di luar rumah, tidak jarang menyebabkan terjadinya konflik peran. Howard

(2008) mengatakan *work family conflict* terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara peran yang satu dengan peran lainnya (*inter-role conflict*) di mana terdapat tekanan yang berbeda antara peran di keluarga dan di pekerjaan. Konflik peran memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan (Sanaz *et al.*, 2014). Konflik yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada diri pegawai wanita, karena mereka ada di dalam suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa dalam bekerja. Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru.

Pegawai wanita yang sudah berkeluarga akan mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Hal ini dikarenakan pegawai wanita memiliki dua beban kerja, di mana mengharuskan pegawai wanita berada pada peran sebagai seorang pegawai dalam sebuah organisasi dan peran sebagai ibu rumah tangga (Wijono, 2010). Peran yang dimiliki pegawai wanita berhubungan dengan peran tradisi dan transisi disebut dengan peran ganda. Peran tradisi atau domestik mencakup peran wanita sebagai istri, ibu, dan pengelola rumah tangga, sedangkan peran transisi meliputi pengertian wanita sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan (Indrayani, 2009).

Konflik peran ganda merupakan suatu kendala yang dialami perempuan sebagai seorang istri dan ibu rumah tangga yang dituntut untuk mengurus rumah tangga, namun disisi lain juga di tuntutan untuk bekerja dan mengembangkan karir sesuai dengan profesi (Wijono, 2010). Konflik peran pegawai wanita yang memiliki

peran ganda berkaitan dengan faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi munculnya konflik dalam peran ganda adalah harapan-harapan yang ada pada diri wanita itu sendiri, yang mendasari seorang wanita berkeluarga untuk bekerja dan membina karir. Faktor eksternal yang menyebabkan konflik bagi wanita pekerja adalah lingkungan tempat pegawai wanita memenuhi peran-perannya, lingkungan sosial dalam pekerjaannya, tuntutan kerja dan berikut aturan-aturannya. Wanita dapat berperan sebagai istri, ibu, dan sebagai wanita karir yang sukses jika ia sanggup menjaga keseimbangan dan mampu mengelola waktu dan batas antara pekerjaan atau karir dengan rumah tangga (Yulia, 2007).

Menurut Hurlock (2006) tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan dan keluarga merupakan tugas yang sangat penting dan sulit, bahkan bagi orang dewasa yang telah mempunyai pengalaman kerja, telah menikah, dan telah menjadi orang tua, mereka masih tetap harus melakukan penyesuaian diri dengan peran-peran tersebut.

Konflik peran dan stres kerja ini dapat terjadi apabila seorang pegawai wanita dalam waktu yang bersamaan memiliki tuntutan peran yang tidak dapat dikerjakan secara sekaligus misalnya ketika pegawai tersebut dituntut menjadi sesosok ibu dan istri yang baik bagi keluarganya dan menjadi pegawai yang berkinerja baik dengan menjalankan kewajiban di dalam organisasi, di mana tuntutan peran tersebut dapat menimbulkan konflik peran dan stres kerja, seperti yang diungkapkan Robbins (2002) dalam Rozikin (2006:307), yang mengatakan konflik peran sebagai situasi di mana individu (seseorang) dihadapkan dengan harapan-harapan peran yang berlainan. Konflik peran timbul bila individu dalam

peran tertentu dituntut dalam waktu yang bersamaan untuk melakukan sesuatu yang berbeda dari yang diinginkan atau yang tidak merupakan bagian dari bidang pekerjaannya. Konflik peran inilah yang harus diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya stres di tempat kerja, meskipun ada faktor dari luar organisasi yang seharusnya menjadi perhatian organisasi. Tuntutan dalam suatu organisasi untuk selalu bersikap profesional dalam bekerja dan tidak mengaitkan permasalahan yang ada di luar organisasi (rumah tangga) dengan hal yang ada di dalam organisasi, dapat memicu terjadinya stres kerja terhadap pegawai wanita.

Stres merupakan suatu keadaan di mana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Kondisi-kondisi tersebut dapat ditimbulkan dari dalam diri individu maupun dari lingkungan di luar diri individu (Hidayati *et al.*, 2008). Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dialami pegawai yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan. Munandar (2008) menyatakan bahwa stres yang dialami pegawai sebagai hasil atau akibat dari proses bekerja yang dapat berkembang menjadikan pegawai sakit fisik dan mental sehingga tidak dapat bekerja secara optimal.

Stres kerja mempunyai bermacam dampak yang berupa gejala-gejala yang dialami oleh individu yang mengalaminya baik berupa gejala fisiologis dan perilaku (Robbins, 2006). Gejala fisiologis berkaitan dengan pengaruh terhadap kesehatan fisik pegawai seperti perubahan metabolisme, menimbulkan sakit kepala dan peningkatan tekanan darah, kecemasan, mudah marah, kebosanan, ketidakpuasan,

serta suka menunda-nunda pekerjaan. Stres kerja dapat ditunjukkan dengan gejala perilaku yang mengarah pada perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya pegawai.

Mangkunegara (2005) dalam Trinaningsih (2007) menyatakan kinerja (*performance*) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok Mangkunegara, (2005) dalam (Trinaningsih, 2007).

Menurut Rivai (2009:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Baturaja merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang kesehatan yang dipimpin langsung oleh seorang kepala dinas (kadin). Kadin berkedudukan di bawah bupati serta bertanggung jawab langsung pada bupati melalui sekretaris daerah. Lokasi penelitian yang akan dituju berlokasi di Jl. Jend. A. Yani Km. 6 Kemelak Baturaja Timur. Berikut dapat dilihat data jumlah pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Baturaja secara keseluruhan berdasarkan jenis kelamin dan status pernikahan:

**TABEL 1.1 JUMLAH PEGAWAI KANTOR DINAS KESEHATAN
KABUPATEN OKU BATURAJA**

NO	JENIS KELAMIN	STATUS		JUMLAH (ORANG)
		MENIKAH	BELUM MENIKAH	
1	PEREMPUAN	48	25	73
2	LAKI-LAKI	31	13	44
TOTAL				117

Sumber: Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU, 2015

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Baturaja secara keseluruhan berjumlah 117 orang pegawai, yang terdiri dari 48 pegawai wanita yang menikah dan 25 pegawai wanita belum menikah dengan total keseluruhan sebanyak 73 pegawai, pegawai laki-laki menikah sebanyak 31 pegawai dan belum menikah sebanyak 13 pegawai dengan total keseluruhan pegawai laki-laki sebanyak 44 pegawai.

Subjek penelitian ini lebih berfokus kepada pegawai wanita Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Baturaja secara keseluruhan baik yang telah menikah maupun belum menikah. Untuk melihat sebaran absensi sebagai bahan

perbandingan antara pegawai wanita dan laki-laki berikut dapat dilihat pada Tabel 1.2. Cara perhitungan tingkat dari data absensi pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Baturaja adalah dengan menghitung jumlah absensi dalam ukuran hari atau dengan menjumlahkan hari ketidakhadiran seluruh pegawai selanjutnya dibandingkan dengan total hari kerja pegawai tersebut. Menurut Hasibuan (2006), perhitungan tingkat absensi dapat dihitung dengan rumus:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Total Hari Kerja}} \times 100\%$$

TABEL 1. 2 ABSENSI PEGAWAI WANITA PADA KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN OKU BATURAJA TAHUN 2015

BULAN	TAHUN	JUMLAH HARI KERJA	TOTAL HARI KERJA	JUMLAH ABSENSI (HARI)	TINGKAT ABSENSI %
Januari	2015	21	168	7	4,16
Februari	2015	19	152	8	5,26
Maret	2015	22	176	9	5,11
April	2015	22	176	10	5,68
Mei	2015	18	144	7	4,86
Juni	2015	21	168	6	3,57
Juli	2015	19	152	10	6,57
Agustus	2015	20	160	7	4,37
September	2015	21	168	9	5,35
Oktober	2015	21	168	8	4,76
November	2015	21	168	7	4,16
Desember	2015	20	160	9	5,62
RATA-RATA ABSENSI					4,95%

Sumber : Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Baturaja, 2015

Tabel 1.2 di atas menggambarkan tingkat absensi dari 73 pegawai wanita pada tahun 2015, di mana terlihat bahwa tingkat absensi menunjukkan angka yang berfluktuasi. Tingkat absensi tertinggi pegawai wanita terjadi pada bulan Juli sebesar 6,57%. Tingkat absensi terendah pegawai wanita terjadi pada bulan Juni

sebesar 3,57%. Secara keseluruhan terlihat bahwa rata-rata dari tingkat absensi pegawai wanita Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Baturaja sebanyak 4,95%. Sebagai bahan perbandingan, perlu diketahui absensi pegawai laki-laki pada tabel 1.3 di bawah ini:

TABEL 1.3 TABEL ABSENSI PEGAWAI LAKI-LAKI PADA KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN OKU BATURAJA TAHUN 2015

BULAN	TAHUN	JUMLAH HARI KERJA	TOTAL HARI KERJA	JUMLAH ABSENSI (HARI)	TINGKAT ABSENSI %
Januari	2015	21	168	1	0,59
Februari	2015	19	152	3	1,97
Maret	2015	22	176	2	1,13
April	2015	22	176	4	2,27
Mei	2015	18	144	-	-
Juni	2015	21	168	-	-
Juli	2015	19	152	3	1,97
Agustus	2015	20	160	1	0,62
September	2015	21	168	2	1,19
Oktober	2015	21	168	2	1,19
November	2015	21	168	1	0,59
Desember	2015	20	160	2	1,25
RATA-RATA ABSENSI					1,27%

Sumber : Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Komering Ulu, 2015

Tabel 1.3 di atas menunjukkan tingkat absensi pegawai laki-laki pada tahun 2015, di mana terlihat bahwa tingkat absensi pegawai laki-laki pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Baturaja hampir di setiap bulan para pegawai laki-laki rajin masuk kerja, hal tersebut ditunjukkan pada persentase tingkat absensi tertinggi pada bulan April yaitu sebesar 2,27%, namun tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Mei dan Juni sebesar 0%. Secara keseluruhan terlihat bahwa rata-rata tingkat absensi pegawai laki-laki pada Kantor Dinas Kesehatan

Kabupaten OKU Baturaja sebesar 1,27%. Standar absensi yang telah ditetapkan oleh Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU yaitu 2,5 %. UU No. 43 Tahun 1999 tentang UU Pokok-pokok Kepegawaian yang disebutkan pada Pasal 3 PP. No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu hari kerja efektif bagi seluruh lembaga pemerintah tingkat kota dan tingkat daerah ditetapkan lima hari kerja mulai hari Senin sampai dengan hari Jumat. Hari Senin sampai hari Kamis dimulai dari jam 07.30-16.00 dipotong jam istirahat jam 12.00-13.00 dan jam 07.30-16.30 dipotong jam istirahat 11.30-13.00 untuk hari Jumat. Toleransi absensi yang diberikan Kantor Dinas Kesehatan OKU Baturaja kepada pegawai, apabila pegawai tidak hadir bekerja dikarenakan sakit atau izin, sedangkan organisasi akan memberikan sanksi tegas yang diberikan kepada pegawai yang bolos, agar pegawai tidak mengulangi dan melanggar aturan yang telah ada pada Kantor Dinas Kesehatan OKU Baturaja. Adapun jam kerja di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Baturaja, yaitu:

TABEL 1. 4 JAM KERJA KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN OKU BATURAJA 2015

HARI KERJA	JAM MASUK KERJA	ISTIRAHAT	JAM KELUAR KERJA
Senin	07.30	12.00 – 13.00	16.00
Selasa	07.30	12.00 – 13.00	16.00
Rabu	07.30	12.00 – 13.00	16.00
Kamis	07.30	12.00 – 13.00	16.00
Jumat	07.30	11.30 – 13.00	16.30

Sumber: Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Baturaja, 2015

Tabel 1.4 menunjukkan jam kerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan OKU Baturaja, terdiri dari jam masuk kerja yang dimulai pukul 07.30 sampai dengan jam keluar kerja yaitu pukul 16.00 untuk hari Senin sampai dengan Kamis dan

07.30 sampai dengan 16.30 untuk hari Jumat. Dari data absensi saya membuat dugaan awal bahwa, penelitian ini difokuskan pada konflik peran (*work-family conflict*) dan stres kerja yang dihadapi oleh pegawai wanita yang bekerja secara keseluruhan, hal tersebut didasari oleh perbandingan absensi antara pegawai laki-laki dengan persentase 1,27% dan pegawai wanita secara keseluruhan dengan persentase 4,95% sedangkan standarisasi absensi sebesar 2,5%. Peran yang dihadapi pegawai wanita yang telah menikah adalah peran sebagai pegawai dan peran sebagai ibu rumah tangga, di mana tidaklah mudah untuk menjalani dua peran sekaligus yaitu sebagai ibu rumah tangga yang memiliki kewajiban mengurus rumah tangga dan sebagai pegawai yang harus menjalankan tugasnya di organisasi, sedangkan peran yang dihadapi pegawai wanita yang belum menikah ialah sebagai anak yang harus selalu berbakti kepada orang tua, merawat mereka ketika sakit serta menjaga mereka setiap hari dan berperan sebagai pegawai di dalam suatu organisasi, berdasarkan permasalahan dan uraian yang ada di atas, maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Wanita pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Baturaja”**.

1.2 Rumusan Masalah

Setiap organisasi pasti menginginkan kinerja pegawai yang tinggi, begitu pula pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Baturaja. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai adalah konflik peran dan stres kerja, konflik peran dan stres kerja ini dapat terjadi apabila seorang pegawai wanita dalam waktu yang bersamaan memiliki tuntutan peran yang tidak dapat dikerjakan secara sekaligus misalnya ketika pegawai tersebut dituntut menjadi

sesosok ibu dan istri yang baik bagi keluarganya dan menjadi pegawai yang berkinerja baik dengan menjalankan kewajiban di dalam organisasi, di mana tuntutan peran tersebut dapat menimbulkan konflik peran dan stres kerja, seperti yang diungkapkan Robbins (2002) dalam Rozikin (2006:307), yang mengatakan konflik peran sebagai situasi di mana individu (seseorang) dihadapkan dengan harapan-harapan peran yang berlainan. Berdasarkan data absensi yang diperoleh peneliti dapat dilihat bahwa absensi pegawai laki-laki lebih rendah dari standarisasi absensi Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Baturaja dibandingkan absensi pegawai wanita yang melebihi standarisasi absensi yang telah ditetapkan. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Baturaja ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Baturaja ?
3. Apakah konflik peran dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Baturaja ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai wanita pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Baturaja.

2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai wanita pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Baturaja.
3. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja pegawai wanita pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Baturaja.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan konflik peran ganda, stres dan kinerja pada pegawai wanita.

2. Bagi organisasi

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi institusi terutama berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut konflik peran, stres kerja dan kinerja pada pegawai wanita.

3. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini berguna bagi acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Konflik Peran

2.1.1 Pengertian Konflik

Pada hakikatnya konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan antara dua pihak atau lebih. Menurut Robbins (2006), konflik adalah suatu proses yang dimulai ketika suatu pihak menganggap pihak lain secara negatif memengaruhi atau akan memengaruhi sesuatu atau seseorang yang menjadi kepedulian pihak pertama.

Konflik sebenarnya menjadi fungsional dan dapat pula menjadi disfungsional. Konflik semata-mata bisa memperbaiki dan memperburuk prestasi individu maupun organisasi tergantung pengelolaan konflik tersebut. Menurut Wirawan (2010) konflik didefinisikan sebagai proses pertentangan yang diekspresikan di antara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola perilaku dan interaksi konflik yang menghasilkan keluaran konflik.

2.1.2 Pengertian Konflik Peran

Manusia merupakan makhluk yang banyak memiliki kepentingan dalam hidupnya, apabila kepentingan-kepentingan itu datang secara bersamaan maka akan menciptakan konflik. Menurut Robbins (2008), konflik adalah sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif, atau akan memengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama. Selanjutnya menurut Luthans (2006), seseorang akan mengalami konflik peran jika ia memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan.

Wanita bekerja menghadapi situasi rumit yang menempatkan posisi mereka di antara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja. Muncul sebuah pandangan bahwa perempuan ideal adalah *superwoman*, *supermom* yang sebaiknya memiliki kapasitas yang dapat mengisi bidang domestik dengan sempurna dan bidang publik tanpa cacat.

Menurut Winardi (1992) dalam Umam (2010), konflik peran adalah konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan. Kreitner dan Kinicki (2005) mengatakan bahwa konflik peran adalah orang-orang memiliki pengharapan yang saling bertentangan atau tidak konsisten. Konflik peran muncul ketika seseorang menerima pesan yang tidak sebanding berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai (Ivancevich *et al.*, 2007). Dari beberapa uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran muncul ketika pegawai merasa kesulitan dalam hal menyesuaikan berbagai peran yang dimiliki dalam waktu yang bersamaan, misalnya peran sebagai

anggota organisasi yang harus bertanggung jawab pada birokrasi organisasi dan perannya sebagai kepala atau ibu rumah tangga yang harus bertanggung jawab pada keluarganya. Menurut Sopiah (2008), terdapat beberapa tipe konflik peran dalam *setting organisasional* antara lain:

1. *Inter-role conflict*, terjadi ketika seorang pegawai memiliki dua peran yang masing-masing berlawanan.
2. *Intra-role conflict*, terjadi ketika individu menerima pesan berlawanan dari orang-orang yang berbeda.
3. *Person role conflict*, terjadi ketika kewajiban-kewajiban pekerjaan dan nilai-nilai organisasional tidak cocok dengan nilai-nilai pribadi.

Menurut Munandar (2008), konflik peran timbul jika seorang pegawai mengalami adanya:

1. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki.
2. Tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
3. Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.
4. Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

Para pegawai sering menghadapi tuntutan yang saling bertentangan antara pekerjaan dan keluarga, misalnya wanita mengalami konflik peran yang lebih besar dari pada pria antara pekerjaan dan keluarga, karena wanita pada hakikatnya

sebagai ibu rumah tangga yang memiliki kewajiban dan tanggung jawab terhadap suami dan anak. Para pegawai yang belum menikah juga memiliki versi konflik peranan sendiri yaitu antara pekerjaan dan minat luarnya. Konflik peran dapat juga dialami ketika internalisasi nilai, etika atau standar pribadi bertentangan dengan harapan orang lain (Kreitner dan Kinicki; 2005).

2.1.3 Sumber-Sumber Konflik Peran Ganda (*Work family conflict*)

Seorang wanita profesional ialah mereka yang telah menikah dan memiliki status karir yang sama dengan suaminya, tetap menghadapi pola tradisional yang tidak seimbang dalam tugas menjaga anak dan pekerjaan rumah tangga sehari-hari. Sehubungan dengan peran tradisional tersebut, sumber utama konflik peran ganda yang dihadapi oleh wanita bekerja pada umumnya adalah usahanya dalam membagi waktu atau menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarganya.

Konflik muncul apabila wanita merasakan ketegangan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga. Greenhaus dan Beutell (2010:1070) mengidentifikasi tiga jenis konflik peran ganda yaitu:

1. Konflik berdasarkan waktu (*time-based conflict*)

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Bentuk konflik secara positif berkaitan dengan:

- Jumlah jam kerja
- Lembur

- Tingkat kehadiran
- Ketidakteraturan shift
- Kontrol jadwal kerja

2. Konflik berdasarkan tekanan (*strain-based conflict*)

Terjadi tekanan dari salah satu peran memengaruhi kinerja peran lainnya, dimana yang dialami dapat menunjukkan gejala seperti:

- Ketegangan
- Kecemasan
- Kelelahan
- Karakter peran kerja
- Kehadiran anak baru
- Ketersediaan dukungan sosial dari anggota keluarga

3. Konflik berdasarkan perilaku (*behavior-based conflict*)

Bentuk terakhir dari konflik pekerjaan-keluarga adalah *behavior-based conflict*, di mana pola-pola tertentu dalam peran-perilaku yang tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lainnya stereotip manajerial yang menekankan agresivitas, kepercayaan diri, kestabilan emosi, dan objektivitas. Hal ini kontras dengan harapan citra dan perilaku seorang istri dalam keluarga, yang seharusnya menjadi pemberi perhatian, simpatik, nurturant, dan emosional. Seseorang dapat mengharapkan bahwa eksekutif perempuan lebih mungkin untuk mengalami bentuk konflik daripada eksekutif laki-laki, karena perempuan harus berusaha keras untuk memenuhi harapan peran yang berbeda di tempat kerja maupun dalam keluarga.

Adapun indikator konflik peran, yaitu konflik pekerjaan-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan menurut Sanaz *et al.*, (2014) adalah:

1. Konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*)

Konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik peran di mana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Konflik kerja-keluarga adalah bentuk konflik antar-peran yang terjadi karena tuntutan peran ganda yang tidak kompatibel. Konflik pekerjaan-keluarga, biasanya dialami perempuan yang bekerja yang dapat menyebabkan terjadinya stres dan gangguan kesehatan. Konflik kerja-keluarga dianggap sebagai sifat yang berlawanan di mana kewajiban kerja mengganggu tuntutan keluarga (WIF) dan sebaliknya, tanggung jawab keluarga mengganggu tuntutan kerja (FIW).

2. Konflik keluarga-pekerjaan (*family-work conflict*)

Konflik keluarga-pekerjaan sebagai konstruk dengan dual arah (keluarga-untuk-kerja dan kerja-untuk-keluarga) khusus untuk peran ganda kehidupan.

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres adalah fakta dalam kehidupan kita sehari-hari. Ketika seseorang membutuhkan bantuan, itu berarti orang tersebut merasa secara fisik dan emosional dinonaktifkan. Stres merupakan reaksi terhadap ancaman bagi kesehatan mental, fisik dan emosional yang dapat menyebabkan serangkaian reaksi atau masalah fisiologis (Mohsenzadeh, 2007).

Sopiah (2008), mendefinisikan bahwa stres merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Pendapat ini juga didukung oleh Anoraga (2009), yang mengemukakan bahwa stres merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Siagian (2008:300) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Selanjutnya Mangkunegara (2008:157) mengemukakan bahwa stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan.

Luthans (2011: 279) menyatakan bahwa:

“stress as an adaptive response to an external situation that result in physical, psychological, and/or behavioral deviations for organizational participant”.

Selanjutnya stres kerja menurut Robbins dan Judge (2009: 671) adalah

“a dynamic condition in which an individual is confronted with an opportunity, demand, or resource related to what individual desires and for which the outcome is perceived to be both uncertain and important”.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011: 255), stres kerja merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan secara singkat, yang dapat diartikan bahwa stres kerja timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan tersebut sehingga dapat menimbulkan stres kerja.

2.2.2 Faktor Penyebab Stres Kerja

Stres merupakan suatu reaksi yang timbul akibat keterbatasan manusia dalam memenuhi kebutuhannya secara umum. Menurut Hasibuan (2007) faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres di antaranya:

1. Beban kerja yang terlalu berlebihan, yaitu sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, di mana dapat menjadi beban ketika seseorang bekerja dan apabila dibiarkan secara terus menerus dapat berpengaruh pada ketidakproduktifan hasil pekerjaan.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai dapat menghambat kinerja dari seseorang sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan dapat lebih lama.
4. Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, semakin baik komunikasi antarpribadi, semakin baik pula hubungan antarpribadi yang terbina. Semakin buruk komunikasi antar pribadi, semakin buruk pula hubungan yang dapat menimbulkan konflik.

Adapun menurut Beehr dan Newman, (2006) mengatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi yang muncul dari interaksi manusia dan pekerjaan, serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

2.2.3 Pengendalian Stres Kerja

Robbins (2007) mengemukakan dua pendekatan untuk pengendalian stres, yaitu pendekatan individual dan pendekatan organisasi.

1. Pendekatan individual, yaitu:
 - a) Teknik manajemen waktu
 - b) Meningkatkan latihan fisik non kompetitif seperti aerobik, jalan, *jogging*, renang,
 - c) Pelatihan pengenduran ketegangan dengan cara meditasi, yoga, hipnotis,
 - d) Memperluas jaringan dukungan sosial dengan memperbanyak sahabat dan kenalan.
2. Pendekatan organisasional, yaitu:
 - a) Pemberian nasihat,
 - b) Penentruman hati,
 - c) Komunikasi.

Adapun indikator stres kerja menurut Cousins *et al.*, (2004) yaitu:

1. Tuntutan

Kondisi di mana terdapat tuntutan seperti beban kerja, pola kerja dan lingkungan kerja.
2. Kontrol

Merupakan pengendalian suatu usaha terdiri dari melihat segala sesuatu yang sedang dilakukan sesuai tujuan organisasi.
3. Dukungan rekan kerja

Merupakan dorongan dan dukungan yang diberikan oleh rekan kerja
4. Dukungan manajerial

Dukungan yang diberikan oleh organisasi dan manajemen kepada pegawainya.

5. Hubungan

Membina hubungan baik antar pegawai, dalam mengembangkan, memelihara, dan meningkatkan hubungan antara perusahaan dan pegawai dengan efektif dan secara proaktif berkomunikasi dengan pegawai.

6. Peran

Merupakan kesadaran seorang dalam memahami peran mereka dalam organisasi dan organisasi memastikan pegawai melakukan perannya dengan baik atau tidak.

7. Perubahan

Suatu proses di mana organisasi tersebut berpindah dari keadaannya yang sekarang menuju ke masa depan yang diinginkan untuk meningkatkan efektifitas organisasinya.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Hasibuan (2011:94) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Umam (2010:189) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Wirawan (2009:5) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Teori tentang kinerja dalam perihal ini adalah teori psikologis tentang proses tingkah laku kerja seseorang yang kemudian menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Perbedaan karakteristik individu yang satu dengan yang lain dapat menyebabkan berbedanya performa kerja atau dalam hal ini kinerjanya jika dihadapkan dalam situasi yang berbeda, di samping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda jika berada di dalam situasi kerja yang berbeda.

2.3.2 Penilaian Kinerja

Menurut Mondy & Noe (2005) penilaian kinerja adalah tinjauan formal dan evaluasi kinerja individu atau tugas tim, sedangkan menurut Dessler (2003) penilaian kinerja ialah mengevaluasi kinerja saat ini dan atau di masa lalu terhadap standar prestasinya. Dimensi-dimensi yang dipergunakan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan menurut Gomes (2003: 142) adalah sebagai berikut:

1. *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan;
2. *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya;
3. *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan yang dimiliki;
4. *Creativeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul;
5. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi);

6. *Dependability*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja;
7. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya;
8. *Personal qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai dalam suatu organisasi berbeda-beda. Menurut Robbins (2006), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

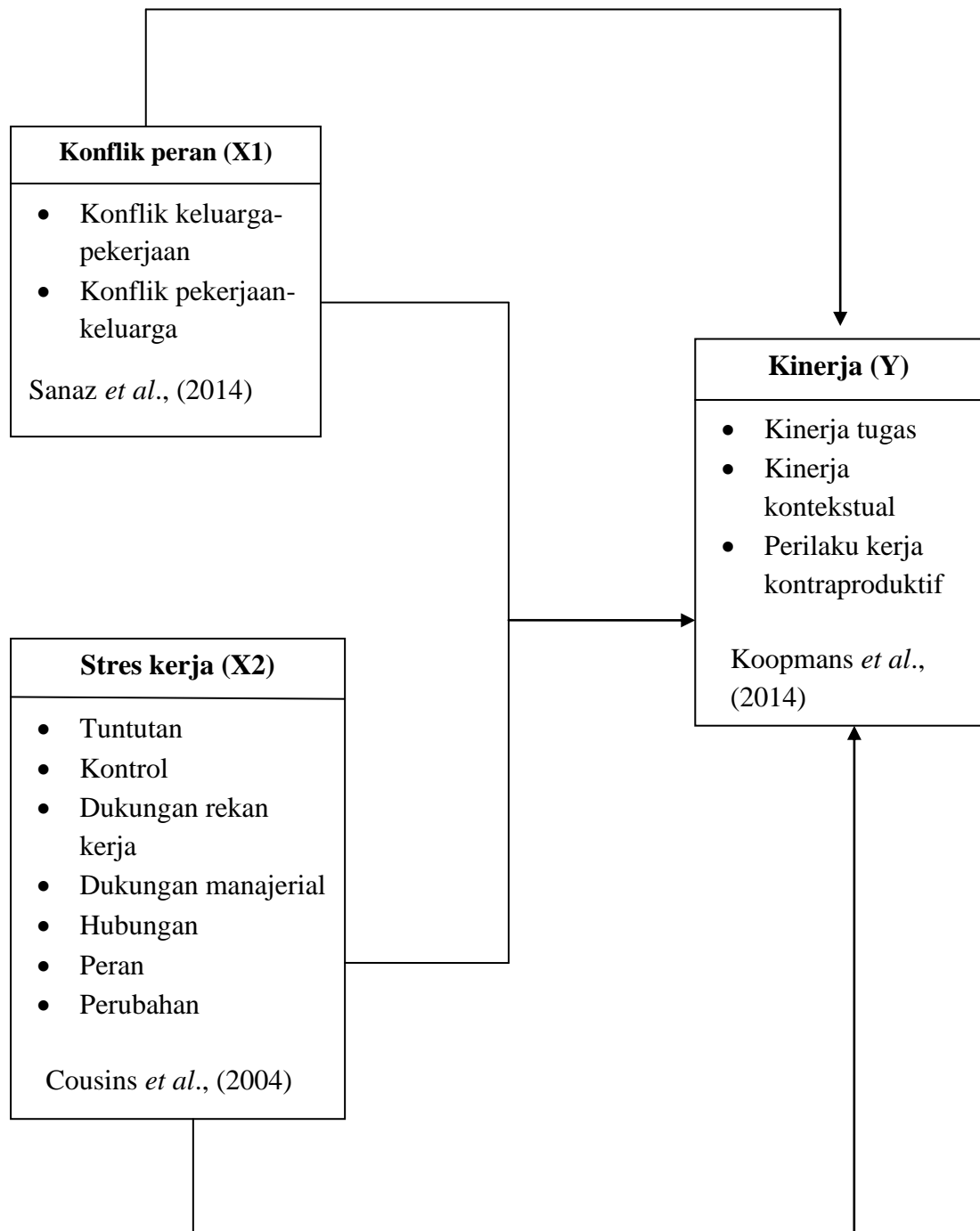
1. Kualitas, diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan suatu tingkat di mana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Adapun indikator yang memengaruhi kinerja pegawai menurut Koopmans *et al.*, (2014), meliputi :

1. Kinerja tugas, mengacu pada kemampuan seorang pegawai melakukan tugas-tugas pekerjaan yang utama, yaitu mencakup kualitas kerja, perencanaan dan pengorganisasian tugas, berorientasi pada hasil, membuat skala prioritas, dan bekerja secara efisien.
2. Kinerja kontekstual, mengacu pada perilaku pegawai yang mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis di mana tugas-tugas pekerjaan sentral dilakukan, misalnya bertanggung jawab terhadap pekerjaan, kreatif, memiliki inisiatif, senang mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi secara efektif, mampu bekerja sama, dan mau menerima dan belajar dari orang lain.
3. Perilaku kerja kontraproduktif, mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan organisasi, misalnya melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, dan sengaja membuat kesalahan.

2.4 Kerangka Pikir

Kerangka pikir dapat dilihat pada Gambar 1:



2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Wirakristama (2011) dengan judul “Analisis pengaruh konflik peran ganda (*work family conflict*) terhadap kinerja pegawai wanita pada PT Nyonya Meneer Semarang dengan stres kerja sebagai variabel intervening”, analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, pengujian hipotesis yang meliputi Uji T, Uji F, dan koefisien determinasi (r^2), serta uji mediasi.

Hasil analisis menggunakan regresi linier sederhana dapat diketahui bahwa variabel konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel stres kerja, sedangkan, dengan menggunakan regresi linear berganda dapat diketahui bahwa, variabel konflik peran ganda (*work family conflict*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel intervening yaitu stres kerja, dan variabel intervening, stres kerja, berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai wanita pada PT Nyonya Meneer Semarang.

Hasil analisis menggunakan Uji T dapat diketahui konflik peran ganda (*work family conflict*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita PT Nyonya Meneer Semarang dengan stres kerja sebagai variabel interveningnya, Hasil perhitungan melalui *Analysis Path* (koefisien determinasi) menghasilkan R^2 sebesar 0,631 yang berarti bahwa 63,1% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pengaruh langsung maupun tidak langsung dari konflik peran ganda

terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh stres kerja, sedangkan 36,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Penelitian kedua yaitu penelitian yang dilakukan oleh Catharina (2001) dengan judul “Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap pegawai pada departemen Call Center PT Excelcomindo Pratama Jakarta”, menggunakan analisis regresi berganda, dengan hasil penelitian konflik peran berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan ambiguitas berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ketiga yaitu penelitian yang dilakukan oleh Tewal (2014) dengan judul “Pengaruh konflik peran terhadap kinerja wanita karir pada Universitas Sam Ratulangi Manado”, dengan menggunakan metode deskriptif dan pendekatan regresi sederhana, hasil penelitiannya yaitu konflik peran berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai wanita karir pada Universitas Sam Ratulangi Manado.

2.6 Hipotesis

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2007: 137), hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu kebenarannya) sehingga harus diuji secara empiris. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pemikiran di atas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif antara variabel konflik peran terhadap kinerja pegawai wanita pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Baturaja.
2. Terdapat pengaruh negatif antara variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai wanita pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Baturaja.
3. Terdapat pengaruh antara variabel konflik peran dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai wanita pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Baturaja.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Riset sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Oei (2010:16) penelitian ini termasuk kategori penelitian kasual, yaitu merupakan desain penelitian yang bertujuan utama untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel –variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi ini disebut bebas, sedangkan variabel yang dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas disebut variabel terikat.

Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi dua variabel, yaitu:

1. Variabel bebas, yaitu variabel yang menjelaskan dan mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel bebas adalah konflik peran (X1) dan stres kerja (X2).
2. Variabel terikat, yaitu variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel bebas, dalam penelitian ini variabel terikat adalah kinerja (Y).

3.2 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Baturaja yang beralamat di Jl. A. Yani Km. 6 Kemelak, Baturaja Timur. Responden penelitian adalah pegawai wanita Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Baturaja.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jika dilihat dari sumber data dikelompokkan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

3.3.1 Data Primer

Data primer yaitu data hasil yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dan khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian. Peneliti dapat mengumpulkan secara teliti informasi yang diinginkan (Oei, 2010). Sumber data primer diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada objek penelitian dan diisi langsung oleh responden.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi kepustakaan atau hasil dari pengumpulan data atau informasi dari literatur dan referensi yang terkait dengan topik penelitian (Oei, 2010). Data sekunder terbagi menjadi dua atas dasar sumber penyediaannya, yaitu:

- a. Data internal, bersifat intern data yang diperoleh dari objek penelitian, misalnya data yang didapat dari arsip bagian manajemen Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Komering Ulu.

- b. Data eksternal, yaitu data yang telah tersedia karena dikumpulkan pihak lain yang tersedia diluar objek penelitian, misalnya data yang diperoleh dari penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data menurut Nazir (2009) adalah prosedur sistematis yang standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Selalu ada hubungan antara metode pengumpulan data dengan masalah penelitian yang ingin dipecahkan. Berikut ini terdapat cara yang peneliti lakukan untuk mengumpulkan berbagai informasi yang diperlukan peneliti, di antaranya adalah:

3.4.1 Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data dan informasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi yang dilakukan dengan melihat kondisi lingkungan kerja sekaligus mengenai pola konflik peran yang ada di dalam organisasi.

2. Wawancara dan dokumentasi

Wawancara dilakukan kepada Kepala Bagian Kepegawaian guna mengumpulkan data-data tentang jumlah pegawai, tingkat absensi, tingkat perputaran pegawai serta struktur organisasi.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pernyataan-pernyataan yang diberikan peneliti. Peneliti dapat

menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, dan perilaku dari responden. Para peneliti dapat menggunakan pengukuran bermacam–macam karakteristik dengan menggunakan kuesioner (Cristensen, 2010) dalam Sugiyono (2013).

Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert, skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
3. Jawaban Netral (N) diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju (ST) diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.4.2 Penelitian Kepustakaan

Kegiatan penelitian media-media digunakan adalah yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur, penelitian terdahulu, buku bacaan dan publikasi lainnya yang layak dijadikan sumber penelitian yang berhubungan dengan penulisan ini.

3.5 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh

subyek atau obyek itu. Penelitian ini akan menggunakan populasi pegawai wanita Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Baturaja berjumlah 73 orang.

3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau kontrak dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur kontrak atau variabel tersebut (Nazir, 2005: 126). Berikut definisi operasional dan pengukuran variabel yang disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 3.1 DEFINISI OPERASIONAL DAN PENGUKURAN VARIABEL PENELITIAN PENGARUH KONFLIK PERAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA

NO	VARIABEL	DEFINISI VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
1	Konflik peran (X1)	Konflik peran adalah konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan.	<ul style="list-style-type: none"> • Konflik pekerjaan-keluarga • Konflik keluarga-pekerjaan <p>Sanaz <i>et al.</i>, (2014)</p>	Likert interval. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan ang mengukur suatu objek (Oei, 2010: 87).
2	Stres kerja (X2)	Stres kerja sebagai fisik yang berbahaya dan emosional respon yang terjadi ketika persyaratan dari pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya atau kebutuhan pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • Tuntutan • Kontrol • Dukungan rekan kerja • Dukungan manajerial • Hubungan • Peran • Perubahan <p>Cousins <i>et al.</i>, (2004)</p>	Likert interval. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek (Oei, 2010: 87).
3	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja tugas • Kinerja kontekstual • Perilaku kinerja kontraproduktif <p>Koopmans <i>et al.</i>, (2014)</p>	Likert atau interval. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan ang mengukur suatu objek (Oei, 2010: 87).

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dan tiap item kuesioner yang diisi responden dengan tujuan data tersebut dapat digunakan sebagai alat pembuktian hipotesis. Instrumen konflik peran diadopsi dari kuesioner yang dikembangkan oleh Kellowey *et al.*, (2005) dan Sanaz *et al.*, (2014) diambil 10 item dari 22 item sesuai dengan tingkat validitasnya. Instrumen stres kerja diadopsi dari Cousins *et al.*, (2004) yang dikembangkan oleh Edwards (2008) diambil 14 item dari 35 item sesuai dengan tingkat validitasnya. Instrumen kinerja pegawai diadopsi dari Koopmans *et al.*, (2014) diambil 18 item dari 33 item sesuai dengan tingkat validitasnya.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengukur validitas, peneliti menggunakan Analisis Faktor. Menurut Santoso (2002), proses analisis faktor mencoba menemukan hubungan antar sejumlah variabel-variabel yang saling bebas satu dengan yang lain sehingga bisa dibuat satu atau beberapa kumpulan variabel yang lebih sedikit dari jumlah variabel awal. Khusus untuk analisis faktor, sejumlah asumsi berikut harus dipenuhi:

- a. Asumsi korelasi yang meliputi
 - Besar korelasi antar variabel *independent* harus cukup kuat atau di atas 0,3.
 - Besar korelasi parsial yaitu korelasi antar dua variabel dengan menganggap tetap variabel lain, justru harus kecil atau mendekati nol.

- Uji hipotesis bahwa matriks korelasi adalah bukan matriks identitas, dengan menggunakan *Barlett's Test of Sphericity*. Nilai signifikansi harus $< 0,05$.
- b. Asumsi ukuran kecukupan sampling yang diuji dengan *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan *Measure of Sampling Adequacy* (MSA)
- KMO merupakan indeks untuk membandingkan besarnya koefisien korelasi dengan koefisien parsial, yang berarti bahwa besarnya koefisien korelasi keseluruhan variabel pada matriks korelasi harus signifikan diantara paling sedikit beberapa variabel. Angka KMO dikatakan valid jika memiliki *loading factor* $> 0,5$.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel. Menurut Ghazali (2007) sebuah kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistic SPSS 16 dan diuji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Croanbach Alpha* yaitu:

$$R_{ii} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

R_{ii} = reliabilitas instrument

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$ = jumlah varian butir

σt^2 = varian total

3.7.3 Uji Normalitas

Sugiyono (2012: 79) mengemukakan bahwa statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, untuk itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan maka kenormalan data harus diuji terlebih dahulu. Uji normalitas dilakukan pada kedua variabel yang akan diteliti dan distribusi normal jika $Sig > 0,05$.

3.8 Analisis Data

Analisis data untuk mengetahui dugaan pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, digunakan analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif.

3.8.1 Deskripsi hasil survei

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan lebih banyak bersifat uraian dari hasil jawaban kuesioner. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif. Menurut Arikunto (2005: 250) metode analisis deskriptif merupakan penelitian bukan eksperimen, karena tidak dimaksudkan untuk mengetahui akibat dari suatu perlakuan. Penelitian deskriptif peneliti dengan maksud menggambarkan atau menerangkan gejala yang sedang terjadi.

3.8.2 Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif merupakan perhitungan matematis menggunakan rumus tertentu yang digunakan untuk mengetahui hasil yang diteliti. Penelitian ini menggunakan uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan realibilitas, serta menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh konflik

peran dan stres kerja terhadap kinerja dengan uji hipotesis secara parsial (Uji T) dan uji simultan (Uji F).

3.9 Metode Analisis Data

Metode yang peneliti gunakan yaitu metode analisis regresi linier berganda. Jika parameter dari suatu hubungan fungsional antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel ingin diestimasi, maka analisis regresi yang digunakan berkenaan dengan analisis regresi berganda (Nazir, 2009). Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengukur pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja. Persamaan regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

$$Y = a + b_2 X_2 + e$$

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja

X₁ = konflik peran

X₂ = stres kerja

a = konstanta

b₁ = koefisien X₁

b₂ = koefisien X₂

e = error

3.10 Pengujian Hipotesis

Fungsi hipotesis adalah untuk memberi suatu pernyataan berupa dugaan tentang hubungan tentatif antara fenomena dalam penelitian. Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara, yaitu mencocokkan dengan fakta atau dengan mempelajari konsistensi logis (Nazir, 2009). Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan Uji T dan Uji F.

Uji Hipotesis

3.10.1 Uji T

Menurut Ghozali (2007) Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Variabel dikatakan berpengaruh apabila $\text{sig} < \alpha$.

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (0,05)$, maka H_a didukung, H_0 tidak didukung
- Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} (0,05)$, maka H_a didukung, H_0 didukung

Nilai t dapat dihitung dengan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{a}{\sigma b}$$

Keterangan:

b = koefisien regresi variabel independen

σb = standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Hasil Uji T dapat dilihat pada *output coefficient* dari hasil analisis regresi berganda.

3.10.2 Uji F

Uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Menurut Ghozali, (2007) kriteria dalam pengambilan keputusan di dalam Uji F adalah:

- $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 tidak didukung, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 didukung, berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB V

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja pegawai wanita Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU, maka simpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian dan pembahasan yaitu bahwa penelitian ini tidak mendukung hipotesis yang diajukan.

1. Konflik peran berpengaruh negatif ($\beta = 0,281$; $sig. = 0,002$) terhadap kinerja pegawai wanita Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU, dengan tingkat signifikansi variabel konflik peran sebesar $0,002 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,269 > t_{tabel} 1,994$.
2. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai wanita Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU, dengan tingkat variabel stres kerja sebesar $0,048 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,013 > t_{tabel} 1,994$.
3. Konflik Peran dan Stres Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU, dengan nilai $F_{hitung} 7,094 > F_{tabel} 3,13$ dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah:

1. Saran bagi pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU terkait konflik peran ialah agar para pegawai dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga.
2. Saran bagi Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU terkait stres kerja yaitu agar atasan lebih transparansi terhadap perubahan situasi yang ada di kantor.
3. Saran bagi pegawai wanita Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU terkait kinerja yaitu agar pegawai wanita bersedia mengambil tugas yang tingkat kesulitannya lebih dari kantor untuk melatih kemampuan individual pegawai guna mencapai tujuan yang telah ditargetkan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan metode kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Responden pada penelitian ini hanya pegawai wanita Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten OKU.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menyempurnakan kekurangan-kekurangan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2009 *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Beehr, T. A. dan Newman, J.E. 2006. *Job Stress, Employee Health and Organization Effectiveness: A facet Analisis Model, and Literature Review. Psychology Journal*. 31.665-669.
- Cousins, R., Mackay, C.J., Clarke, S.D., Kelly, C., Kelly, P.J., dan McCaig, R.H. 2004. “*Management Standards*” and work-related stress in the UK: *Practical development. Work & Stress*, 18, 113_136. Dessler, Gary. 2003. *Human Resource Management Tenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Frone. M. R., M. Russell, and M. L. Cooper. 2005. “*Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of The Work-Family Interface*”. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77 No.1, pp. 65-75
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gitosudarmo Indriyo dan I Sudita Nyoman. 1997. *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: BPF.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003 *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (2010). *Sources of conflict between work and family roles. Journal Academy of Management Review*, 10(1), 70.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayati et al. 2008. *Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. Jurnal Psikologi*. Vol.2, No.1, PP 91-96.

- Howard, W. G., Boles. J. S., dan Donofrio, H. H. 2004. *Inter-domain work-family conflict, family-work conflict, and police work satisfaction. Journal of Managerial Issues*, 13, 376-390.
- Hurlock, E. 2006. *Psikologi Perkembangan: suatu Pendekatan Sepanjang Rentang kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Indriyani, Azazah. 2009. *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro*.
- Ivancevich, John. M, dkk. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Koopmans *et al* 2011, JOEM Vol.53.No.8, *Conceptual Frameworks of individual work performance*, American College of Occupational & Environment Meds.
- Kreitner, R. ; dan A. Kinicki, 2005. *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Edisi Kelima, Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia*, Yogyakarta: Andi.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior. 12th Edition*. Singapore: McGraw Hill Book Co.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM* . Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama
- Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- McShane, Steven, M. Von Glinow, 2005. *Organizational Behavior. Edition No. 5*. Chicago, IL: McGraw Hill.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Mohsenzadeh A. 2007. *Stress Managment. Journal of Managment Advice (Industrial Development and Renovation Organization of Iran)*, 31-44.
- Mondy, R. Wayne, dan Robert M. Noe. 2005. *Human Resource Management. Ninth Edition*. USA: Prentice Hall.
- Nazir, Moh. (2009). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Noe, Raymond A dkk. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Purwanto dan Sulistyastuti. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rozikin, Zainur. 2006. *Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pemerintah di Kota Malang*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.4, No. 2. Agustus 2006.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia*, Klaten: PT Intan Sejati.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy. 2009. *Organizational Behavior, 13th ed.* Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sanaz. 2014. *Validation study of the malay version of work-family conflict questionnaire* . Malaysia : *faculty of madicine*, kuala lumpur
- Santoso Singgih, 2002 *Statistik Parametrik*, Cetakan Ketiga, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta : C.V Andi Offset.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Suwatno, H. dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2010, .127.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta:Kencana Prenada Media Group.

Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manuis. Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.

Yavas, U dan Babakus, E. “*Attitudinal And Behavioral Consequences of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict: Does Gender Matter?*”. *International Journal of Service Industry Management*. Vol 19. N0.1. 2008.

Yulia, A. 2007. *Working Mom and Kids*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.